
최저임금법 개정안(5.28. 국회 통과) 관련 주요내용

2018. 5. 29.

I . 최저임금법 개정 개요	1
II . 최저임금 산입범위 개편 의미와 평가 ...	3
III . 예상질의 답변(Q&A)	8

고용노동부

I. 최저임금법 개정 개요

1 최저임금제도 개선 추진 경과

- 최저임금위원회는 '17.9~12월 전문가 TF를 운영하여 산입범위 등 노·사가 제기한 제도개선 과제를 논의한 후 TF안 발표('17.12.22)
 - '18.1월부터 최저임금위원회에서 TF안을 토대로 논의하였으나 합의를 도출하지 못하고, TF안을 정부에 이송('18.3.7)
- 환노위 법안소위에서 최저임금위원회 제도개선 논의경과 청취('18.4.11) 및 노·사 의견수렴(4.13) 실시 후 법안심의(5.21, 5.24, 5.25)
 - 환경노동위원회 전체회의 통과(대안의결, 5.25), 본회의 통과(5.28)

2 최저임금 산입범위 개편 내용

- '19.1.1.부터 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금은 최저임금에 산입. 다만, 아래의 임금은 최저임금에 미산입
 - ① 근로기준법의 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금(초과근로수당 등)
 - ② 상여금, 그 밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 월 지급액 중 해당년도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 25%에 해당하는 부분
 - ③ 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 다음 중 어느 하나에 해당하는 것
 - ㉠ 통화 이외의 것(현물)으로 지급하는 임금
 - ㉡ 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 7%에 해당하는 부분

- 이에 따라, 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 상여금과 현금으로 지급하는 복리후생비의 경우 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 25%(정기상여금 연 300%)와 7%를 초과하는 부분*은 최저임금에 산입

* '18년 최저임금 월 환산액 기준, 최대 50여만원 = 157만원 × 32%

- 다만, 연차별로 그 비율이 단계적으로 축소됨에 따라 2024년 이후에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 상여금과 현금으로 지급하는 복리후생비의 모두가 최저임금에 산입

[정기상여금, 현금성 복리후생비의 최저임금 미산입 비율]

☞ 정기상여금, 현금성 복리후생비 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 월 단위로 환산한 금액의 아래 비율

연도	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년~
정기상여금	25%	20%	15%	10%	5%	0%
현금성 복리후생비	7%	5%	3%	2%	1%	0%

- 또한, 사용자가 개정법에 따라 산입되는 임금을 포함시키기 위해 1개월을 초과하는 주기로 지급하는 임금을 총액의 변동 없이 매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경할 경우에는,
- 근로기준법 제94조제1항에도 불구하고 과반수 노동조합 또는 과반수 근로자의 의견을 들어야 한다는 취업규칙 변경절차의 특례를 규정
- 취업규칙 변경 시에 의견을 듣지 않으면 500만원 이하의 벌금

II. 최저임금 산입범위 개편 의미와 평가

1 산입범위 개편의 의미 및 평가

① 정기상여금과 현금성 복리후생비를 산입범위에 포함하면서도 산입 수준을 제한함으로써 저임금노동자의 임금보장과 중소기업과 소상공인 부담 완화 사이의 균형을 추구

- 일정 비율의 정기상여금, 현금성 복리후생비가 산입범위에 포함되지 않도록 하여 2,500만원 수준 이하의 저임금노동자가 다음연도 최저임금 인상의 수혜대상에서 제외되지 않도록 조치

* '17년 기준 연소득 2,500만원 노동자는 51.7%로, 이는 중위소득에 가까움

※ 중위소득('16 귀속년도 근로소득백분위): 연 2,424만원(월 202만원)

[사례] '18년 연간 월급총액 2,496만원(기본급 157만원, 정기상여금 40만원, 복리후생비 11만원)을 받는 A노동자

⇒ '19년 최저임금이 10% 인상*(월 173만원, 전년 比 16만원 ↑)되면 정기상여금 및 복리후생수당이 최저임금에 산입되지 않음에 따라 연간 월급총액 192만원(7.7%) 인상 효과

* 최저임금 인상률은 언론이 제시한 사례와 같이 10% 인상으로 가정

급여 항목	'18년		'19년	비 고
기본급	157만원		173만원	16만원 ↑
정기상여금	40만원	⇒	40만원	최저임금 미산입 *최저임금 25%(43만원) 이하
복리후생비	11만원		11만원	최저임금 미산입 *최저임금 7%(12만원) 이하
월급여액	208만원		224만원	16만원 ↑
연간 월급총액	2,496만원		2,688만원	192만원 ↑

- 산입범위를 단계적으로 확대함으로써 중소기업과 소상공인의 부담이 완화되도록 배려

② '24년까지 중식비, 정기상여금의 일정비율이 연차적으로 최저임금에 산입되도록 하여 노동자의 임금을 보장

③ 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금이 최저임금에 산입된다는 원칙을 정함으로써 임금체계의 개편의 계기 마련

④ 고임금노동자까지 최저임금 인상의 혜택을 받는 불합리성이 해소되어 소득격차 해소에 기여

- 현재는 정기상여금이 최저임금에 포함되지 않기 때문에 노동자 간 임금격차가 심화되는 현상을 초래하여 정기상여금이 많은 노동자가 최저임금 인상 혜택을 더 많이 보는 결과가 발생

구 분	최저임금 인상 시 임금인상 효과 (‘17년 6,470원 → ‘18년 7,530원)	비 고
기본급 + 정기상여금 無	연 264만원 ↑ (22만원 × 12월)	정기상여금으로 인해 132만원 차이 발생
기본급 + 정기상여금 연 600%	연 396만원 ↑ (22만원 × 18월)	

2 산입범위 개편 영향

□ 산입범위 개편으로 인한 영향률 분석

- 산입범위 개편 전·후의 영향률(21.6%→19.7%)은 약 9% 줄어듦
 - 저임금근로자 많을 것으로 예상되는 소규모사업체는 증감률이 적으며, 규모가 커질수록 증감률이 크게 나타남

(단위: 천명, %)

구 분	근로자	영향률		영향률 증감률
		현행	개정	
전 규모	15,354	21.6	19.7	-9.0
1~4인	4,077	38.9	36.6	-5.9
5~9인	2,036	22.2	20.8	-6.2
10~29인	2,895	17.6	15.9	-9.8
30~99인	2,661	15.9	13.8	-13.1
100~299인	1,739	14.8	12.3	-17.0
300인이상	1,947	4.6	3.2	-30.2

※ 자료: 고용노동부 고용형태별 근로실태조사 2016년, 사업체노동력조사 2016년

- 개편 전·후의 분위별 영향률은 1분위는 약 2.2% 줄어들며, 3분위 이후 급격히 커짐

(단위: 천명, 천원, %)

구분	근로자	평균 임금	영향률		영향률 증감률	영향 근로자수			현행대비 개정차
			현행	개정		현행(A)	개정(B)	차(A-B)	
전 규모	15,354	2,530	21.6	19.7	-9.0	3,318	3,021	-297	-9.0
1/5	3,172	824	66.9	65.4	-2.2	2,122	2,075	-47	-2.2
2/5	3,037	1,476	30.9	28.2	-8.9	939	855	-84	-8.9
3/5	3,025	2,005	5.7	2.9	-49.1	174	88	-85	-49.1
4/5	3,057	2,861	1.7	0.1	-96.0	51	2	-49	-96.0
5/5	3,063	5,528	1.1	0.0	-100.0	33	0	-33	-100.0

주: 임금수준 = 정액급여 + 고정상여금

※ 자료: 고용노동부 고용형태별 근로실태조사 2016년, 사업체노동력조사 2016년

- 연소득 2,500만원 이하 노동자(1~3분위) 중 정기상여금이 최저임금 월 환산액의 25% 또는 복리후생비가 7%를 넘어 기대이익이 줄어들 수 있는 노동자는 최대 21만6천명으로 추정
(1분위 4.7만명 + 2분위 8.4만명 + 3분위 8.5만명)

* 2,500만원 이하 노동자로서 최저임금 영향을 받는 324만명의 6.7%(최대치)

[사례] '18년 연간 월급총액 2,244만원(기본급 157만원, 복리후생비 20만원)을 받는 C 노동자

⇒ '19년 최저임금이 10% 인상(월 173만원, 전년 比 16만원 ↑)되더라도 복리후생수당 8만원이 최저임금에 산입됨에 따라, 기대이익이 월 96만원이 줄어드나, 전년 대비 연소득은 96만원 증가

급여 항목	'18년		'19년		비 고	
			개편전	개편후	개편전	개편후
기본급	157만원		173만원	165만원~	16만원 ↑	8만원~ ↑
정기상여금	없음	⇒	없음	없음	-	-
복리후생비	20만원		20만원	20만원	최저임금 미산입	최저임금산입 (8만원) *최저임금 7% (12만원) 이상
월급여액	177만원		193만원	185만원~	16만원 ↑	8만원~ ↑
연간 월급총액	2,124만원		2,316만원	2,220만원~	192만원 ↑	96만원~ ↑

□ 분석 결과

- '16년 기준 전체 근로자 15,354천명 중 연간 임금(정액급여+고정상여금)이 2,500만원 이하 자는 8,194천명(53.4%)이며,
- 산입범위 개편 시 실질적으로 저임금계층(1~2분위, 소규모사업체 소속 근로자 등)이 받는 영향보다 상대적으로 고임금 계층(이미 최저임금을 상회하는 임금을 받는 계층)이 받는 영향이 큰 것으로 나타남

□ 실제 산입범위 영향 현장 사례

↳ 실제 업종별 노동자의 임금명세를 토대로 시뮬레이션('19년 최저임금 10% 인상 가정)

① [음식점] 연간 월급총액 2,004만원(기본급 157만원, 식비 10만원)

⇒ 식비(복리후생수당) 10만원이 최저임금에 산입되지 않음에 따라 기본급 10% 인상 효과

급여 항목	'18년		'19년	비 고
기본급	157만원		173만원	16만원 ↑
정기상여금	없음		없음	없음
복리후생비	10만원	⇒	10만원	최저임금 미산입
월급여액	167만원		183만원	16만원 ↑
연간 월급총액	2,004만원		2,196만원	192만원 ↑

② [주유소] 연간 월급총액 2,046만원(기본급 157만원, 식비 13.5만원)

⇒ 식비(복리후생수당) 1.5만원 산입되어 기본급 및 연간 월급총액(8.5~9.4%) 인상 효과

급여 항목	'18년		'19년	비 고
기본급	157만원		171.5만원~	14.5만원~ ↑
정기상여금	없음		없음	없음
복리후생비	13.5만원	⇒	13.5만원	최저임금 산입(1.5만원)
월급여액	170.5만원		185만원~	14.5만원~ ↑
연간 월급총액	2,046만원		2,220만원~	174만원~ ↑

③ [아파트관리업] 연간 월급총액 2,472만원(기본급 157만원, 정기상여금 39만원, 복리후생수당 10만원)

⇒ 정기상여금 및 복리후생수당이 최저임금에 산입되지 않음에 따라 기본급 10% 인상 효과

급여 항목	'18년		'19년	비 고
기본급	157만원	⇒	173만원	16만원 ↑
정기상여금	39만원		39만원	최저임금 미산입
복리후생비	10만원		10만원	최저임금 미산입
월급여액	206만원		222만원	16만원 ↑
연간 월급총액	2,472만원		2,664만원	192만원 ↑

④ [제조업] 연간 월급총액 2,688만원(기본급 157만원, 정기상여금 50만원, 복리후생수당 17만원)

⇒ 정기상여금, 복리후생수당 각 7만원, 5만원이 최저임금에 산입됨에 따라 연간 월급총액(1.8%) 소폭 인상

급여 항목	'18년		'19년	비 고
기본급	157만원	⇒	161만원~	4만원~ ↑
정기상여금	50만원		50만원	최저임금 산입(7만원)
복리후생수당	17만원		17만원	최저임금 산입(5만원)
월급여액	224만원		228만원~	4만원~ ↑
연간 월급총액	2,688만원		2,736만원~	48만원~ ↑

⑤ [마트업] 연봉 2,748만원(기본급 199만원, 복리후생수당 30만원)

⇒ 복리후생수당 18만원이 최저임금에 산입됨

급여 항목	'18년		'19년	비 고
기본급	199만원	⇒	199만원~	
정기상여금	없음		없음	없음
복리후생비	30만원		30만원	최저임금 산입(18만원)
월급여액	229만원		229만원~	
연간 월급총액	2,748만원		2,748만원~	

⑥ [건설업] 연봉 2,856만원(기본급 162만원, 정기상여금 46만원, 복리후생수당 30만원)

⇒ 정기상여금, 복리후생수당 각 3만원, 18만원이 최저임금에 산입됨

급여 항목	'18년		'19년	비 고
기본급	162만원		162만원~	
정기상여금	46만원	⇒	46만원	최저임금 산입(3만원)
복리후생비	30만원		30만원	최저임금 산입(18만원)
월급여액	238만원		238만원~	
연간 월급총액	2,856만원		2,856만원~	

3 향후 추진계획

□ 현장에 대한 안내·홍보 강화

- 법 개정 내용 설명자료를 조속히 제작(사례 중심, Q&A 포함)하여 최저임금 취약업종 중심으로 배포 ('18.6월)
- 최저임금법 개정 관련 노사 설명회·간담회 개최 ('18.6월~)
 - * 47개 지방노동관서에 설치되어 있는 최저임금 신고센터에서 주관·실시
- 최저임금 준수 여부 감독에 차질이 없도록 감독관 교육 실시 ('18. 하반기)

□ 노사단체에 대한 설명·설득 노력 전개

- 노·사단체에 대해 법 개정 안 취지를 충분히 설명하고, 법 집행 과정에서 제기된 우려사항을 최대한 고려
- 아울러, 노·사단체가 조속히 '19년도 적용 최저임금 심의 활동을 재개하도록 적극 설득

Ⅲ. 예상질의 답변(Q&A)

① 최저임금 산입범위는 왜 개편해야 하는 건지?

⇒ 현행 최저임금 산입범위는 선진국에 비해 협소하여 실제 지급되는 정기상여금과 복리후생비 등이 최저임금에 반영되지 못하고 있어 합리적인 개선이 필요

* 상여금 등이 최저임금에 산입되지 않고 있어 최저임금보다 높은 수준의 임금을 지급하고 있는 사용자도 최저임금법 위반이 될 수 있는 상황

② 최저임금법 개정이 시급했던 이유는?

⇒ 지난 30여년간 최저임금 산입범위 개선 필요성이 제기되어 왔음에도 노사 이견 등으로 개선되지 못하였으나, 금번에 국회에서 여·야 합의를 이뤄낸 만큼 조속한 입법 필요

- 아울러, 5월 임시회에서 처리되어야 개정법의 산입범위를 토대로 최저임금위원회에서 법정시한(6.28.) 내에 '19년 최저임금 수준을 논의·결정 가능

③ 최저임금법 개정안에 대한 정부의 입장은?

⇒ 최저임금위원회 제도개선 TF안 및 노사 의견수렴 등을 토대로 여·야의 충분한 논의와 공감대 하에서 결정된 것으로, 정부는 이를 존중함

- 금번 개정안은 저임금노동자의 임금보장, 중소기업과 소상공인 부담 완화 사이에 균형을 추구한 것으로 보임
- 본격적인 최저임금 심의 전 논의가 마무리되어, '19년 최저임금의 합리적 결정에 도움이 될 것이라고 생각함

4 국회를 통과한 최저임금법 개정안이 최저임금 제도개선 TF안을 반영하고 있는지, 더 진전된 내용을 담고 있는지?

- ⇒ 최저임금법 개정안은 최저임금 제도개선 TF안 중 정기상여금은 다수의견, 복리후생비는 복수안 중 2안을 채택한 것과 가장 유사함
- 다만, 최저임금법 개정안은 정기상여금과 현금성 복리후생비의 일정부분을 최저임금 산입에서 제외하고 있어 노동자의 임금 보호 측면에서 더 진전된 것으로 이해하고 있음
 - 개정안은 정기상여금, 복리후생비 중 각각 최저임금 월 환산액의 25%, 7%를 산입하지 않도록 하고 있어, '18년 최저임금 기준으로 연소득 약 2,500만원 이하의 근로자들에 대해서는 다음연도 최저임금 인상 혜택이 최대한 보장되도록 하고 있음

5 산입범위에 상여금 뿐 아니라 복리후생비까지 포함되도록 확대한 것은 최저임금 대폭인상을 통해 2020년까지 1만원 달성 공약을 지키기 위한 것은 아닌지?

- ⇒ 최저임금 산입범위 개선 필요성은 오랜 기간 제기되어 왔고, 그간의 최저임금위원회 제도개선 TF안, 노사 의견 등을 반영하여 금번에 개선된 것으로 이해함
- 최저임금 수준은 최저임금위원회에서 노·사·공익위원 간 협의를 통해 결정되며,
 - 고용·경제상황, 정부 지원정책의 효과뿐만 아니라 금번 산입범위 개선 등을 종합적으로 고려하여 결정될 것으로 기대

6 최저임금 결정 시한이 한 달 밖에 남지 않은 가운데 개정법안에 대해 노동계가 반발, 최임위 노동계 위원이 사퇴하는 등 내년도 최저임금액 결정이 제 때 이뤄질 수 있을지 우려되는데?

- ⇒ 금번 개정안은 노·사 양측의 의견을 수렴하여 저임금노동자의 임금보장과 함께 중소기업과 소상공인의 부담 완화도 추구한 것임
- 법 개정 이후 이러한 점에 대해 노동계와 지속적으로 대화하고 충분히 설명하는 등 노동계의 이해를 구하는 노력을 해나가겠음

7 금년 초에 정부는 상여금을 최저임금에 포함시키려고 지급주기를 분기별에서 월별로 변경하는 것은 안된다고 했었는데 금번 법개정안이 이를 합법화시키는 것은 아닌지?

⇒ 금년 초 정부의 입장은 현행 법을 토대로 설명한 것임

- 최저임금제 제도개선 TF안에서는 총액을 유지하면서 상여금의 지급주기를 월별로 변경하는 것은 불이익변경이 아니며, 이를 명문화할 필요가 있다고 다수·소수 의견 모두 공감
- 금번 개정안은 이를 반영한 것으로, 노사 간에 있을지 모를 분쟁의 소지와 현장의 혼란을 예방하기 위한 것으로 이해하고 있음

8 상여금 지급 관행이 격월 또는 분기별임을 감안할 때 월별로 지급되는 상여금만 최저임금에 포함되도록 한 것은 지급주기 변경을 둘러싼 분쟁만 유발하는 것은 아닌지?

⇒ 최저임금법의 취지가 가장 취약한 노동자들의 생활안정에 있음을 고려하면 1개월 단위로 최저임금 이상의 임금 지급이 보장되도록 해야 할 필요가 있음

- 최저임금제 제도개선 TF안에서도 이러한 의견이 다수의견이었음
- 이번 개정안이 상여금도 매월 지급되는 경우에 최저임금에 산입됨을 명확히 한 것은 오히려 사업장별로 합리적인 임금체계 개편으로 이어지는 계기로 작용할 수도 있다고 봄

9 상여금 지급주기를 용이하게 변경할 수 있도록 취업규칙 변경절차에 대한 특례를 두었음에도 대기업 등과 같이 단체협약에서 이를 규정하고 있는 경우에는 아무런 도움이 되지 않는다고 보이는데?

⇒ 특례규정은 최저임금 제도개선 TF안을 반영한 것으로 이해함

- 동 규정은 최저임금의 영향을 받는 노동자가 많은 중소기업과 소상공인은 임금체계를 취업규칙으로 규정하고 있는 현실을 고려한 것으로 보임

- 다만, 단체협약으로 규정된 경우에는 단체교섭을 통해 해결해야 하므로 입법적으로 해결할 수는 없으나, 노·사가 금번 산입범위 개편의 취지에 맞게 임금체계를 개편해 갈 것으로 기대함

10 기본급 대비 후한 상여금을 격월이나 분기별로 주는 대기업 직원들이 최저임금 인상의 수혜를 누릴 여지가 커져 이중적 노동시장 구조가 더 왜곡될 수 있다는 주장에 대한 입장은?

⇒ 금번 법개정안은 고임금노동자까지 최저임금 인상의 혜택을 받는 불합리성이 해소되어 소득격차 해소에 기여할 것임

- 현재는 정기상여금이 최저임금에 포함되지 않기 때문에 노동자 간 임금격차가 심화되는 현상을 초래하여 정기상여금이 많은 노동자가 최저임금 인상 혜택을 더 많이 보는 결과가 발생
- 대기업 노사도 금번 산입범위 개편의 취지에 맞게 임금체계를 개편해 갈 것으로 기대함

11 기숙사를 운영하거나 점심식사를 제공하는 등 현물로 주는 복리후생비도 포함되는지?

⇒ 기숙사, 점심식사 등 통화 이외의 것으로 지급하는 현물급여는 개정안 제6조제4항제3호에 따라 최저임금 산입범위에서 제외됨

12 명확한 근거도 없이 상여금, 복리후생비 중 최저임금 월 환산액의 각각 25%, 7%를 초과하는 부분만 산입토록 하는 법개정안을 마련했다는 비판이 있는데?

⇒ '18년 최저임금 기준으로 월 정기상여금 39만원(연 300%), 복리후생비 11만원을 받은 연소득 2,500만원의 노동자들의 임금 보장을 위해 마련된 것으로 이해함

- '17년 기준으로 연소득 2,500만원을 받는 노동자는 51.7%로, 이는 중위임금('16년 2,424만원)에 가까운 것으로 알고 있음

- 저임금노동자의 임금보장, 중소기업과 소상공인의 부담 완화 사이의 균형점을 찾기 위한 환노위 논의 과정에서 여·야 간에 합의된 적정 산입범위 제한선으로 알고 있음

13 노동계는 상당수의 저임금 노동자가 식비, 숙박비, 교통비를 지급받는 상황에서 금번 법개정으로 연간 2,500만원 이하의 임금을 받는 저임금 노동자도 얼마든지 기대이익이 줄어들 수 있다고 주장하는데?

⇒ 개정안은 상여금, 복리후생비 중 최저임금 월 환산액의 각각 25%, 7%를 최저임금 산입에서 제외하여 연소득 2,500만원 이하의 저임금 노동자는 최저임금 인상의 혜택을 받을 수 있음

- 다만, 정기상여금이 최저임금 월 환산액 25% 또는 복리후생비의 7%를 넘는 노동자의 경우에는 일부 기대이익이 줄어들 수 있음
- 노동연구원 분석에 따르면, 최대 21만6천명의 노동자가 여기에 해당 될 가능성이 있는 것으로 추정됨

* 2,500만원 이하 노동자로서 최저임금 영향을 받는 324만명의 6.7%(최대치)

14 노동계뿐 아니라 경총 등 경제단체도 반발하고 있는데?

⇒ 많은 논의 끝에 국회에서 여·야가 합의한 안이지만, 노동계는 물론 경영계가 보기에든 완전히 만족스럽지 못한 측면이 있을 수 있음

- 경제단체에 대해서도 법 개정 취지 등을 충분히 설명하고 이해를 구하는 노력을 해나가겠음